

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 52»
153045, г. Иваново, ул. Саловского, д. 4, тел. 35-12-22, e-mail: dou52@ivanovo.ru

ПРИНЯТО:

На собрании завсудующий МБДОУ № 52
трудоого коллектива
протокол № 8
от «19» сентября 2013 г.
от «23» сентября 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ:



Г.В. Сорокина
Приказ № 6/1

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Управляющего Совета
Калинкина О.Н.
«23» сентября 2013 г.

СОГЛАСОВАНО:

с Управляющим Советом
протокол № 43
от «25» сентября 2013 г.

Приложение 3 к Коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ И УСЛОВИЯХ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 52» (далее Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 10.07.1992 г. № 3266-1 «Об образовании», постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова».

1.3. Положение об установлении выплат стимулирующего характера, работникам Учреждения разработано с целью повышения материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества и результативности воспитательно-образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности.

1.4. В целях достижения прозрачности и гласности распределения стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников:

1.4.1. Утверждается Положение о порядке стимулирования и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (вносятся предложения и дополнения).

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии.

III. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Размеры и виды стимулирующих выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего Учреждения, исходя из критериев определенных на общем собрании трудового коллектива в соответствующем порядке.

3.3. Из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу всем работникам общеобразовательного учреждения, в том числе совместителям, на основе оценки выполнения установленных критериев и показателей работы.

3.4. Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника Учреждения. Критерии и показатели деятельности работников Учреждения (кроме руководителя) утверждаются руководителем Учреждения в разрезе должностей по согласованию с Управляющим Советом.

3.5. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя длительные (постоянные и периодические) выплаты и единовременные поощрительные выплаты.

3.6. Стимулирующие выплаты выплачиваются 1 раз в месяц или за квартал.

3.7. Единовременные (разовые) стимулирующие выплаты, размер, порядок и условия применения которых установлены Учреждением на определенный срок, максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

3.8. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда распределен по категориям персонала.

3.9. К постоянным стимулирующим выплатам относятся следующие выплаты:

3.9.1. Доплата работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения в размере:

воспитателям; 1020 рублей - заведующему, поварам; 910

рублей - музыкальному руководителю; 790 рублей - другим

категориям работников.

Доплата, за исключением воспитателей, производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основному месту работы за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

Доплата воспитателям производится ежемесячно за фактически отработанное время.

3.9.2. За наличие ведомственного нагрудного знака - 10% к окладу.

3.9.3. За исполнение роли в театрализованном праздничном мероприятии фиксированную сумму - 50 (пятьдесят) рублей за каждое выступление.

3.9.4. За работу не входящую в должностные обязанности - до 50% от должностного оклада.

3.9.5. Постоянные стимулирующие выплаты работникам могут быть установлены за оперативное выполнение особо важных заданий руководства МБДОУ, за сложность, напряженность, специальный режим работы - от 500-2500 рублей

3.10. Размеры всех постоянных стимулирующих выплат могут определяться в процентном отношении к должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

3.11. К единовременным (разовым) премиальным выплатам стимулирующего характера относятся следующие выплаты:

- поощрительные премиальные выплаты к юбилейным датам (30,35,40,45,50,55,60,65.... лет) фиксированной суммой - 500 рублей;

- за участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства:

- победители и призеры (в течение года);
- участники (единовременное премирование).

- премия по итогам работы за полугодие, 9 месяцев, год;

- премия к праздничным датам 8 Марта, День дошкольного работника;

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

Единовременные (разовые) премиальные выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе приказа заведующего Учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.12. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя на основании критериальных листов (1 раз в месяц).

3.13. Заседание Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда проводится до 25 числа месяца.

3.14. При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы сотрудников Учреждения, по каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах, в зависимости от значимости показателя.

3.15. Сотрудники Учреждения 1 раз в месяц проводят самооценку эффективности, качества и результативности своей трудовой деятельности и заполняют индивидуальные карты по итогам работы за предшествующий месяц; передают их в срок до 20 числа текущего месяца ответственному за сбор и обработку индивидуальных карт.

3.16. На основании протокола заседания Управляющего совета, заведующим Учреждения, в 5-ти дневный срок издается приказ о начислении выплат стимулирующего характера.

IV. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

4.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений, работник может быть полностью лишен в случаях:

4.1.1. за нарушения Устава Учреждения;

4.1.2. за нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

4.1.3. за нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;

4.1.4. за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

4.1.5. за нарушение корпоративной этики;

4.1.6. в случае отказа сотрудника проводить самооценку и заполнять индивидуальную карту.

4.1.7. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера утверждается приказом заведующего Учреждения.

V. Заключительные положения

5.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется согласно регламента.

5.2. При экономии фонда оплаты труда Учреждения в части стимулирующих выплат, высвободившиеся бюджетные средства направляются на выплату премий и материальной помощи, согласно Положения о выплате премий и материальной помощи сотрудникам Учреждения.

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности воспитателя
 2 - весовой коэффициент, 3 - самооценка сотрудника, 4 - итоговый балл

Показатель	2	3
Соблюдение нормативной посещаемости в младшей группе не ниже 80%, в дошкольных группах не ниже 85%.	1	
Количество пропусков воспитанниками без уважительных причин до 13 д/д в год	1	
Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками	5	
Использование здоровьесберегающих технологий в режиме дня	2	
Уровень заболеваемости по сравнению с предыдущим периодом: снижен	1	
Ведение документации группы: своевременность планирования, работа в соответствии с планом, эстетичность	1	
Обновление предметно-развивающей среды группы	3	
Качество выполнения программного содержания основной общеобразовательной программы.	3	
Результативность деятельности	2	
Участие воспитанников в различных конкурсах: Муниципального уровня	1	
Наличие призовых мест	*	
	1	
Эффективность работы с родителями, родительская плата: без задолженности	5 0	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя	2	
Отсутствие нарушений	0.5	
-исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;	0.5	
-требований по охране жизни и здоровья воспитанников; -требований по	0.5	
охране труда; -требований пожарной безопасности	0.5	
Представление и обобщение своего опыта работы: на уровне ДОУ	1	
на муниципальном уровне	2	
Проведение открытых мероприятий (занятия, мастер-классы, семинары) разного уровня:	1	
уровень ДОУ муниципальный	2	
Участие педагога в МЭП и МОП:	1	
Посещение методических мероприятий, направленных на повышение профессионального уровня на уровне ДОУ	5	
Участие в профессиональных конкурсах: Муниципального уровня	2 2	
ДОУ		
ИТОГО		

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности музыкального руководителя

2 - весовой коэффициент, 3 - самооценка сотрудника, 4 - итоговый балл

Показатель	2	3
Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками во время воспитательно-образовательного процесса	5	
Использование здоровьесберегающих технологий на занятиях: постоянно изредка	2	
Ведение документации: своевременность, планирование, работа в соответствии с планом	2	
Обогащение, обновление, улучшение предметно-развивающей среды зала (изготовление пособий)	3	
Качество выполнения программного содержания основной общеобразовательной программы.	3	
Результативность учета педагогической деятельности	2	
Участие воспитанников в различных конкурсах: Муниципального уровня	1	
Наличие призовых мест	2	
Эффективность работы с родителями	2	
Наличие взаимодействия с педагогами в учебном процессе совместные мероприятия, контроль музыкальных уголков	2	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу педагога	2	
Отсутствие нарушений	0.5	
-исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;	0.5	
-требований по охране жизни и здоровья воспитанников; -требований по	0.5	
охране труда; -требований пожарной безопасности	0.5	
Представление и обобщение своего опыта работы: на уровне ДОУ	1	
на муниципальном уровне	2	
Проведение открытых мероприятий (занятия, мастер-классы, семинары) разного уровня:	1	
уровень ДОУ	2	
Муниципальный	3	
Участие педагога в жюри, комиссиях в работе экспертных групп разного уровня:	1	
ДОУ		
муниципальный		
Посещение методических мероприятий, направленных на повышение профессионального уровня на уровне ДОУ, муниципального уровня	5	
Участие в профессиональных конкурсах: Муниципального уровня	5	
Проявление инициативы и творчества при оформлении зала к праздникам	3	
ИТОГО		

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности повара

2 - весовой коэффициент, 3 - самооценка сотрудника, 4 - итоговый балл

Показатель	2	3
Отсутствие предписаний со стороны проверяющих организаций	5	
Отсутствие замечаний руководителя и Браксражной комиссии	3	
Отсутствие замечаний Санитарной комиссии Учреждения	3	
Высокая культура обслуживания	3	
Выполнение сотрудником пищеблока требований СанПиН	3	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на организационную работу пищеблока	3	
Отсутствие недостатков и излишков по результатам проверок	1	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на технологию приготовления пищи и качество блюд	3	
Соблюдение лимитов энергопотребления	3	
Отсутствие нарушений	0.5	
-исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;		

-требований по охране жизни и здоровья воспитанников;	0.5	
-требований по охране труда; -требований пожарной	0.5	

безопасности	0.5	
Соблюдение лимитов энергопотребления	1	
ИТОГО		

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности машиниста по стирке белья

2 - весовой коэффициент, 3 - самооценка сотрудника, 4 - итоговый балл

Показатель	2	3
Отсутствие предписаний со стороны проверяющих организаций	5	
Отсутствие замечаний руководителя и завхоза	3	
Отсутствие замечаний Санитарной комиссии Учреждения	3	
Выполнение сотрудником прачечной требований СанПиН	3	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на организационную работу прачечной	3	
Соблюдение лимитов энергопотребления	3	
Отсутствие нарушений	0.5	
-исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;	0.5	
-требований по охране жизни и здоровья воспитанников; -требований по	0.5	
охране труда; -требований пожарной безопасности	0.5	
Качественное ведение документации	1	

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию здания

2 - весовой коэффициент, 3 - самооценка сотрудника, 4 - итоговый балл

Показатель	2	3
Своевременность выполнения заявок	5	
Отсутствие замечаний руководителя и завхоза	3	
Отсутствие замечаний Санитарной комиссии Учреждения	3	
Выполнение сотрудником требований СанПиН	3	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на организационную работу рабочего	3	
Соблюдение лимитов энергопотребления	3	
Отсутствие нарушений	0.5	
-исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;	0.5	
-требований по охране жизни и здоровья воспитанников; -требований по	0.5	
охране труда; -требований пожарной безопасности	0.5	
ИТОГО		

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности заместителя заведующего по АХР

2 - весовой коэффициент, 3 - самооценка сотрудника, 4 - итоговый балл

Показатель	2	3
Организация бесперебойной работы по поставкам продуктов, своевременность оформления заявки на поставку продуктов	5	
Своевременность выдачи и замены продуктов	3	
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	3	
Своевременное списание и утилизации основных средств	3	
Обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях	3	
Выполнение сотрудником требований СанПиН	3	
Качественное ведение документации, своевременное и качественное предоставление отчетности	5	
ИТОГО		

Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на организационную работу заместителя заведующего по АХР	2		
Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности сторожа 2 - весовой коэффициент, 3 - самооценка сотрудника, 4 - итоговый балл			
Показатель	2	3	
Оперативное решение при возникновении ЧС	3		
Отсутствие замечаний руководителя и завхоза	3		
Соблюдение требований СанПиН	3		
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса и клиентами	3		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на организационную работу сторожа	3		
Соблюдение лимитов энергопотребления	3		
Отсутствие нарушений	0,5		
-исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;	0,5		
-требований по охране жизни и здоровья воспитанников; -требований по	0,5		
охране труда; -требований пожарной безопасности	0,5		
ИТОГО			
Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности младшего воспитателя 2 - весовой коэффициент, 3 - самооценка сотрудника, 4 - итоговый балл			
Показатель	2	3	
Отсутствие замечаний за санитарное состояние группы со стороны руководителя ,завхоза, санитарной комиссии	5		
Отсутствие замечаний за несоблюдение режима питания	3		
Отсутствие замечаний за несоблюдение питьевого режима	3		
Отсутствие замечаний за несоблюдение графика уборки помещений	3		
Отсутствие замечаний за выполнение должностной инструкции	3		
Активное участие в воспитательно-образовательном процессе (прогулки, занятия)	3		
Выполнение сотрудником требований СанПиН	5		
Своевременность подачи заявок по устранению технических неполадок	3		
Постоянный контроль за использованием электроэнергии, воды, тепла	1		
Отсутствие нарушений	0.5		

-исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;	0.5	
-требований по охране жизни и здоровья воспитанников; -требований по	0.5	
охране труда; -требований пожарной безопасности; - электробезопасности.	0.5	
ИТОГО		

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности дворника
2 - весовой коэффициент. 3 - самооценка сотрудника. 4 - итоговый балл

Показатель	2	3
Качественное содержание территории Учреждения	3	
Отсутствие замечаний руководителя и завхоза	3	
Соблюдение требований СанПиН	3	
Уровень этики общения с участниками образовательного процесса и клиентами	3	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на организационную работу дворника	3	
Соблюдение лимитов энергопотребления	3	
Отсутствие нарушений	0.5	
-исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;	0.5	
-требований по охране жизни и здоровья воспитанников; -требований по	0.5	
охране труда; -требований пожарной безопасности	0.5	
ИТОГО	20	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу младшего воспитателя	1	
Отсутствие нарушений	0.5	
-исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;	0.5	
-требований по охране жизни и здоровья воспитанников; -требований по	0.5	
охране труда; -требований пожарной безопасности	0.5	
Соблюдение лимитов энергопотребления	3	
ИТОГО		